

Архивски број: 08-144/2
08-02-2023 година

Постапувајќи по претставката бр. 08 – 584/1 од 11.11.2022 година, поднесена од [REDACTED] од Скопје, со живеалиште на [REDACTED] за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност, образование, политичка припадност и возраст, во областа на работата и работните односи од страна на ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ и Министерството за здравство на Република Северна Македонија, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 21 став 1 точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 07.02.2023 година, го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на етничка припадност, образование, политичка припадност и возраст, во областа на работата и работните односи од страна на ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ и Министерството за здравство на Република Северна Македонија кон [REDACTED]

Образложение

На 11.11.2022 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка со архивски број 08 – 584/1, од страна на подносителката Соња Миндова против ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ и Министерството за здравство на Република Северна Македонија за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност, образование, политичка припадност и возраст, во областа на работата и работните односи.

Подносителката на претставката [REDACTED] била доктор по стоматологија - виш научен соработник, вработена со двоен работен однос во ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ и Стоматолошкиот факултет при УКИМ.

Од наводите во претставката произлегува дека подносителката поднела Молба за продолжување на работниот однос до 67 годишна возраст до Универзитетскиот стоматолошки клинички центар, од каде добила согласност за продолжување на работниот однос до 65 годишна возраст. Врз основа на согласноста, донесена е Одлука за продолжување на договорот за вработување по писмена изјава на работникот од страна на Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ со бр. 03 – 2244/3, со назнака дека истата стапува на сила по потврдување од министерот за здравство. По што в.д. директорот на Универзитетскиот стоматолошки клинички центар Одлуката ја проследил до Министерството за здравство на Република Северна Македонија. Според тврдењата во претставката министерот за здравство не дал согласност и од таа причина работодавниот орган – Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети

Пантелејмон“ донел Решение за заминување во пензија на виш науч. сор. [REDACTED]
[REDACTED] со број 04 – 1362/1 на 30.06.2022 година.

Во посоченото Решение е наведено:

„Именуваната не доби согласност од министерот за здравство на Одлуката бр. 03 – 2244/3 донесена од директорот на ЈЗУ УСКЦ за продолжување на работниот однос до навршување на 65 години возраст.“

Во прилог беше доставено Известувањето од Министерството за здравство со бр. 03 – 1367/1 од 30.06.2022 година, каде е наведено дека министерот за здравство не дава одобрение за продолжување на договорот за вработување на здравствениот работник, согласно член 204 – а, став 2 од Законот за здравствената заштита.

Според наводите од претставката со овие дејствија се повредени одредбите од Законот за високото образование и Одлуката на наставно – научниот совет на Стоматолошкиот факултет и на тој начин е извршена дискриминација врз подносителката на претставката.

Незадоволна од Решението за заминување во пензија, подносителката изјавила жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, со која го објавила донесеното решение поради суштествени повреди на одредбите на постапката за работни односи, погрешно и нецелосно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право. Државна комисија утврдила дека в.д. директорот неправилно ја утврдил фактичката состојба, која резултирала со погрешна примена на материјалното и процесното право. Од таа причина ја уважила жалбата на [REDACTED] и Решението за заминување во пензија бр. 04 – 1362/1 од 30.06.2022 година го поништила и предметот го вратила на повторно разгледување и одлучување. По што ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ донел ново Решение со бр. 04 – 2205/1 за заминување во пензија на виш научен соработник [REDACTED] согласно релевантните прописи. Во образложението на конкретното Решение меѓудругото е наведено дека со заминување во пензија на виш науч. сор д-р спец. [REDACTED] не се нарушува непрекинатото вршење на здравствената дејност во ЈЗУ УСКЦ.

Во претставката е наведено дека повеќето од колегите на подносителката кои се наоѓаат во слична ситуација, исто така добиле негативен одговор во однос на барањето за продолжување на договорот за вработување од Министерството за здравство, со исклучок на виш научен соработник [REDACTED]. Посочената колешка во претставката е наведена како компаратор, бидејќи како и подносителката била вработена со двоен работен однос, а сепак добила согласност за продолжување на работниот однос.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на 17.11.2022 година испрати Известување бр. 08 - 584/2 за произнесување по наводите од претставката до Министерство за здравство и Известување бр. 08 – 584/3 за произнесување по наводите од претставката до ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“.

На 28.11.2022 година пристигна Произнесување по наводите од претставката од ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“.

Во проинесувањето се потврдени тврдењата од претставката и дополнително е наведено следното:

„Истовремено од 01.07.2022 година, во ЈЗУ УСКЦ работниот однос им престана на вкупно десет (10) вработени лица, за кои беше спроведена истата постапка односно сите имаа доставено изјави за продолжување на договорите за вработување за една година, за сите беа донесени предлог одлуки за продолжување на договорите со назнака дека истите стапуваат во сила со потврдување од министерот за здравство.

Министерот за здравство даде согласност за продолжување на договорот за вработување само за едно вработено лице и тоа за една година, а за сите други девет (9) вработени не даде согласност, поради што на тие девет вработени вклучувајќи ја и [REDACTED] им престана работниот однос и од 01.07.2022 година беа упатени во пензија.“

Дополнително во произнесувањето е наведено дека работодавниот орган за сите вработени има побарано одобрение за продолжување на договорите за вработување до министерот за здравство. Сите наведени вработени се од иста етничка припадност и сите остваруваат право да се пензионираат со навршување на 64 години возраст во текот на 2022 година, вклучувајќи ја и вработената [REDACTED] (во претставката наведена како компаратор). Од тие причини работодавниот орган смета дека не е направена дискриминација кон вработената [REDACTED]

На 02.02.2023 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна проинесување по наводите од претставката од Министерството за здравство.

Во проинесувањето се наведува дека конкретниот случај се однесува на донесување на одлука за продолжување на работниот однос, во услови кога постои основ за престанок на работен однос на вработен заради исполнување на услови за старосна пензија, согласно член 204-а од Законот за здравствената заштита. Во продолжение се образложени условите за донесување на одлука со која се продолжува работниот однос согласно наведениот член од Законот за здравствената заштита.

Првиот услов е претходна согласност на вработениот, за врз основа на истата директорот на здравствената установа да донесе одлука за продолжување на работниот однос, во услови кога постои основ за престанок на работниот однос на вработен заради исполнување на услови за старосна пензија согласно Законот за работните односи, и при тоа вработениот може да даде или да не даде претходна согласност, а директорот или министерот за здравство немаат право на правен лек на таквата одлука на вработениот.

Вториот услов е директорот на здравствената установа да донесе одлука за продолжување на работниот однос во постапка која не е управна постапка, ниту здравствената установа е управен орган, туку е постапка од работен однос и при тоа директорот може да ја донесе или да не ја донесе одлуката, а вработениот или министерот немаат право на правен лек на таквата одлука на директорот, но имаат право да дадат или да не дадат претходна согласност, односно потврда на одлуката.

Третиот услов е министерот за здравство да ја потврди одлуката за продолжување на работниот однос и при тоа министерот може да ја потврди или да не ја потврди одлуката на директорот во постапка која не е управна постапка, а вработениот или директорот немаат право на правен лек доколку министерот не ја потврди одлуката.

Врз основа на тоа, во произнесувањето е наведено дека главниот акт во конкретниот случај е одлуката за продолжување на работниот однос која ја донесува самостојно директорот на здравствената установа во постапка која не е управна постапка и на која не можат да се применуваат одредбите од ЗОУП кои се однесуваат на управен приговор против реален акт, туку е одлука од работен однос во постапка и под услови утврдени во Законот за здравствената заштита. Во Министерството за здравство во постапка која не е управна постапка, ниту пак известувањето е реален акт донесен во управна постапка, ниту пак известувањето е реален акт донесен во управна постапка, министерот за здравство може да ја потврди или да не ја потврди одлуката за продолжување на работниот однос, при што учесникот во постапката не е вработениот, туку здравствената установа која ја доставува одлуката на потврдување. Оттука во произнесувањето се наведува дека не може да има право на управен приговор против реален акт на некој што не е ни учесник во постапката во Министерството за здравство.

Од сето горенаведено, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека не е сторено веројатно тврдењето на подносителката за сторена дискриминација. Од фактите и околностите во претставката не произлегува причинско – следична врска помеѓу наведените дискриминаторски основи и повреда на право, односно не е утврден нееднаков третман врз дискриминаторска основа кон подносителката на претставката. Дотолку повеќе што во конкретниот случај не постои ниту повреда на право, од причина што постапката и одлуката за продолжување на работниот однос на здравствен работник/соработник во услови кога се исполнети условите за престанок на работен однос заради исполнување на услови за старосна пензија се остварени во согласност со законската основа (членот 204-а од Законот за здравствената заштита), која го дава тоа право на здравствениот работник/соработник.

Член 204-а од Законот за здравствената заштита:

„(1) По исклучок од членот 204 алинеја б од овој закон, заради непречено вршење на здравствената дејност во мрежата на здравствените установи, директорот на здравствената установа по претходна согласност на здравствениот работник односно здравствениот соработник, еднаш годишно донесува одлука за продолжување на договорот за вработување на здравствениот работник, односно здравствениот соработник кој ги исполнил условите за стекнување на старосна пензија најмногу до 67 години возраст.

(2) Одлуката на директорот за продолжување на работниот однос на здравствениот работник и здравствениот соработник од ставот (1) на овој член, ја потврдува министерот за здравство.“

Дека не станува збор за повреда на право на подносителката на претставката се потврдува и со Пресудата РО. бр. 43/22 на Основниот суд во Берово, кој одлучил во таа насока:

„Имајќи го во предвид наведеното како и чл.204-а ст.2 од Законот за здравствената заштита со кој одлуката на директорот за продолжување на работниот однос на здравствениот работник и здравствениот соработник ја потврдува министерот за здравство судот одлучи како во диспозитивот на пресудата и го одби тужбеното барање на тужителот од причина што М. за з. не дал согласност за продолжување на работниот однос на тужителот а додека тужителот ги исполнувал условите за стекнување на старосна пензија кога е донесено решението за прекин на договорот за вработување од тужениот.“

Подносителката на претставката, во согласност со горенаведениот член побарала од работодавниот орган продолжување на договорот за вработување до 67 години возраст, по што директорот на здравствената установа каде подносителката била вработена донел одлука за продолжување на договорот за вработување до 65 години возраст. Таквата одлука не била одобрена од министерот за здравство, согласно став 2 од наведениот член.

За иста, односно споредлива ситуација подносителката навела компаратор, колешка вработена во истата здравствена установа, исто така со двоен работен однос, чија одлука за продолжување на работниот однос министерот за здравство ја потврдил. Без разлика на ставот 2 од наведениот законски член, кој му дава основа на министерот да ја потврди или не одлуката за продолжување на работниот однос на здравствениот работник/соработник донесена од здравствената установа, посочениот компаратор не е релевантен за конкретниот случај. Тоа од причина што помеѓу подносителката на претставката и наведениот компаратор не е воочен нееднаков третман врз основа на дискриминаторските основи наведени во претставката: етничка припадност, образование и возраст. Подносителката на претставката и компараторот имаат иста етничка припадност, ист степен и вид на образование и се на иста возраст. Во однос на дискриминаторската основа политичка припадност, подносителката на претставката не направила веројатно дека помеѓу неа и наведениот компаратор постои нееднаков третман врз конкретната дискриминаторска основа.

При така констатирана состојба, во недостаток на нееднаков третман и повреда на право не може да стане збор за дискриминација. Оттука произлегува дека не е исполнета законската дефиниција за дискриминација од член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација:

„Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите.“

Заради горенаведеното Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности одлучи како во диспозитивот на мислењето дека во конкретниот случај не е сторена дискриминација врз основа на етничка припадност, образование, политичка припадност и возраст, во областа на работата и работните односи од страна на ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ и Министерството за здравство на Република Северна Македонија кон Соња Миндова.

Скопје,
07.02.2023 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател
Исмаил Камбери



Доставено до:

- ЈЗУ Универзитетски стоматолошки клинички центар „Свети Пантелејмон“ со адреса на ул. „Мајка Тереза“ бр. 17, 1000 Скопје
- Министерство за здравство на Република Северна Македонија со адреса на ул. „50 Дивизија“ бр. 14, 1000 Скопје